

Relations industrielles Industrial Relations



Labor Economics, by Roy B. Helfgott, New York, Random House, 1974, 522 p.

Jean Sexton

Volume 29, numéro 4, 1974

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028571ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028571ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Sexton, J. (1974). Compte rendu de [*Labor Economics*, by Roy B. Helfgott, New York, Random House, 1974, 522 p.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 29(4), 890–891. <https://doi.org/10.7202/028571ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1974

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

é
rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

des références législatives, réglementaires, jurisprudentielles et doctrinales qu'on y retrouve, l'ouvrage apparaît comme un véritable traité.

Le traité est divisé en quatre grandes parties regroupant chacune plusieurs chapitres eux-mêmes subdivisés de façon méthodique. Toutes les matières sont traitées de façon à confronter l'approche fédérale de l'approche québécoise.

Dans la première partie, sous le titre **Cadre juridique et institutionnel de la Fonction publique**, les auteurs regroupent l'ensemble des données qui conditionnent le déroulement de la carrière dans la Fonction publique : organisation de la Fonction publique, nature du lien juridique entre l'Etat et le fonctionnaire, aménagement interne et gestion de la Fonction publique, organisation des rapports collectifs du travail, contrôle parlementaire sur la Fonction publique.

La seconde partie est consacrée à une facette particulière de la gestion de la Fonction publique : la mise en place et l'administration des règles visant à organiser ce qu'il est convenu d'appeler la **carrière** du fonctionnaire. Cette partie s'intitule effectivement la **Carrière dans la Fonction publique** et analyse le recrutement, la nomination et la titularisation, l'avancement et la cessation des fonctions du fonctionnaire.

Sous le titre **Devoirs et droits de l'agent du Service public**, les auteurs abordent dans la troisième partie les différentes matières qui permettent de constater que la caractéristique essentielle de la situation de l'agent public face à l'Etat en est une de **soumission**. Bien que jouissant de droits de nature individuelle et collective, l'agent public est soumis à des **obligations de service** qui ne s'imposent pas pour d'autres salariés. Les auteurs étudient successivement dans cette partie les obligations et devoirs de l'agent du service public, le régime des sanctions et les protections juridictionnelles, la liberté politique des fonctionnaires.

Enfin, dans la quatrième et dernière partie, les auteurs s'attardent à préciser les particularités des statuts spéciaux auxquels sont soumis certains groupes d'agents publics : statut des membres des organismes de surveillance et de contrôle et des organismes exclusivement juridic-

tionnels, statut des membres du conseil d'administration de certaines entreprises publiques, statut du personnel de ces dernières entreprises.

Comme on peut le constater, l'ouvrage de Mes Garant et Morin ne manque pas de matières intéressantes. Les étudiants en droit, en relations industrielles, en sciences politiques et en sciences de l'administration y trouveront un instrument de travail des plus enrichissants. De plus, toute personne qui milite en milieu des relations du travail dans le secteur public, voire même dans le secteur parapublic, trouvera dans ce volume un document de consultation rapide et fort complet.

Rodrigue BLOUIN

Université Laval

Labor Economics, by Roy B. Helfgott, New York, Random House, 1974, 522 p.

Voici un ouvrage qui s'intègre dans la plus pure tradition d'économie des relations du travail. Comme plusieurs autres tels Bloom et Northrup ou Miernyk, l'auteur cherche à intégrer la théorie économique et les aspects institutionnels pour étudier les problèmes de relations industrielles. Helfgott n'est pas le premier à tenter une telle intégration et je ne suis pas sûr qu'il ait atteint un degré de succès plus grand que ses concurrents.

Fondamentalement, ce livre se veut un manuel de base pour l'étude de l'économie du travail avec ceci de particulier que l'auteur cherche à relater la théorie avec des faits d'actualité et qu'il veut éviter les longueurs inutiles.

Ce livre comporte 19 chapitres et ce, à l'intérieur de 513 pages. Cependant, il faut admettre que l'effort fait par l'auteur pour faire un texte qui colle à la réalité américaine contemporaine est réel et intéressant. C'est la principale qualité de cet ouvrage.

En regroupant certains chapitres, en parties, ce que l'auteur n'a pas fait, on peut présenter le contenu de la façon suivante. Dans une première partie introductive, on présente l'historique et l'essence du libre marché et la main-d'œuvre, sa distribution et sa composition (chap. 1). On s'attarde également

dans cette partie sur certaines notions sociologiques telles la notion de classe, de structure de classe, et on présente l'idéologie patronale et ouvrière ainsi que les attitudes des travailleurs dans une société de consommation (chap. 2).

Dans une seconde partie, l'auteur se penche sur l'aspect institutionnel : l'émergence du syndicalisme aux Etats-Unis (chap. 3), l'organisation et les structures syndicales (chap. 4), la réglementation gouvernementale en matière de relations de travail (chap. 5), la négociation collective (chap. 6) et les problèmes épineux pour la politique publique en ce domaine (chap. 7).

Dans une dernière partie, peut-être celle où l'auteur vise son intégration de l'aspect institutionnel et de l'aspect économique, il présente successivement une série de sujets ou de problèmes sans trop de suite : les temps de travail (chap. 14), la sécurité économique des travailleurs (chap. 15), le marché du travail en milieu urbain (chap. 16), un chapitre très intéressant, les opportunités égales d'emploi (chap. 17) et la politique de main-d'œuvre (chap. 18). Finalement, l'auteur dresse quelques perspectives d'avenir dans le domaine de l'économie des relations du travail (chap. 19).

En résumé, *Labor Economics* de Helfgott est un ouvrage de base, un instrument d'enseignement traitant beaucoup de sujets dans un contexte uniquement américain.

Jean SEXTON

Université Laval

Human Resources as the Wealth of Nations, by Frederick H. Harbison, Toronto, Oxford University Press, 1973, 173 pp.

Il est bien connu que la préoccupation principale du professeur Frederick H. Harbison consiste dans l'étude de la contribution du facteur humain dans le développement des nations modernes. Sa principale thèse a été et est encore dans ce volume que le développement d'une nation est basé sur les ressources humaines, la base ultime de la richesse des nations.

« From this perspective, the goals of development are the maximum possible

utilization of human beings in productive activity and the fullest possible development of the skills, knowledge, and capacities of the labor force. If these goals are pursued, then others such as economic growth, higher levels of living, and more equitable distribution of income are thought to be the likely consequences ».

Cette approche de F. Harbison, plusieurs la connaissent. C'est ce qu'il présente dans ce volume.

C'est dans le premier chapitre de ce volume que F. Harbison présente la base de son approche en identifiant les êtres humains comme étant les agents actifs du développement, alors que les ressources naturelles et de capital sont, selon lui, des facteurs passifs de production. Pour prouver son point, l'auteur a besoin d'une mesure de développement et de modernisation, mesure qu'il a déjà offerte dans *Quantitative Analyses of Modernization and Development* et dans *Education, Manpower and Economic Growth* et que Mary Jean Bowman et A. K. Sen ont critiqué il y a déjà de cela quelques années.

Son indice de développement et de modernisation comporte quatre indicateurs économiques : le PNB per capita, un indice de nutrition, un indice de santé et un indice d'éducation (l'indice Harbison-Myers) qui comporte encore une pondération arbitraire de 5, pondération qui a soulevé plusieurs critiques. On peut alors encore se demander s'il y a justification de tenter de mesurer le développement et la modernisation. Agir ainsi peut laisser supposer que les nations identifiées comme les plus modernes et les plus développées devraient former un modèle pour les autres. Cette approche dite de comparaison internationale est dangereuse, comme plusieurs l'ont déjà souligné d'ailleurs, et continue à être refusée par plusieurs nations naissantes.

Dans un second chapitre, l'auteur s'arrête à la notion de sous-utilisation des ressources humaines tant en milieu urbain qu'en milieu rural à l'intérieur des pays en voie de développement. C'est pour l'auteur un moyen de poser le problème et en même temps d'examiner quelques cas précis de stratégie de développement orienté sur l'emploi.

L'auteur s'attaque, dans un troisième chapitre, à un autre problème de déve-